

PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND TRAINING NEEDS OF NURSING EDUCATORS AT UNIVERSITIES IN NORTHERN VIETNAM: A QUALITATIVE STUDY

Nguyen Thi Hoa Huyen*, Hac Huyen My, Nguyen Ngoc Bao Quyen,
Nguyen Chau Anh, Nguyen Thi Thuy Ngan, Tang Dieu Minh, Tran Ngoc Yen Vy

Health Sciences Institute, VinUniversity - Vinhomes Ocean Park Urban Area, Gia Lam Dist, Hanoi City, Vietnam

Received: 23/05/2025

Revised: 09/06/2025; Accepted: 16/06/2025

ABSTRACT

Objective: This study aims to explore existing approaches for capacity building and professional development among nursing educators and to identify their needs and expectations regarding training programs.

Methods: A qualitative research design was employed to examine nursing educators' perspectives on professional development and training activities. Data were collected through semi-structured interviews with 11 nursing faculty members from universities and colleges of medicine and pharmacy in Northern Vietnam, conducted between March 2023 and June 2024.

Results: Findings indicate that nursing educators actively engage in professional workshops, continuing education courses, and utilize online academic resources to update their teaching knowledge and skills. However, many current training programs remain overly theoretical, lack practical relevance, and fall short of meeting international standards. Identified urgent needs include regularly updated training content with a strong focus on technology integration in teaching and scientific research, enhanced access to international training and academic exchange opportunities, and the establishment of sustainable financial and institutional support mechanisms for long-term professional development.

Conclusion: The study sheds light on the current status and developmental needs of nursing educators in Northern Vietnam. It recommends the development of structured, continuous professional training programs that incorporate both material and non-material incentives to promote proactive engagement. These recommendations serve as a crucial foundation for formulating strategic policies to improve the quality of nursing educators, thereby contributing to more effective educational outcomes and addressing healthcare workforce demands in the context of global integration.

Keywords: Nursing, continuous professional development, training needs, competence.

*Corresponding author

Email: huyen.nth@vinuni.edu.vn **Phone:** (+84) 984209795 **Https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD10.2632**

NHU CẦU ĐÀO TẠO NÂNG CAO NĂNG LỰC CỦA GIÁNG VIÊN ĐIỀU DƯỠNG TẠI MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở PHÍA BẮC VIỆT NAM: MỘT NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH

Nguyễn Thị Hoa Huyền*, Hạc Huyền My, Nguyễn Ngọc Bảo Quyên,
Nguyễn Châu Anh, Nguyễn Thị Thúy Ngàn, Tăng Diệu Minh, Trần Ngọc Yến Vy

Viện Khoa học Sức Khỏe, Đại học VinUni - KĐT Vinhomes Ocean Park, H. Gia Lâm, Tp. Hà Nội

Received: 23/05/2025

Revised: 09/06/2025; Accepted: 16/06/2025

ABSTRACT

Mục tiêu: Tìm hiểu các phương thức nâng cao năng lực, phát triển chuyên môn hiện có của giảng viên điều dưỡng và xác định nhu cầu và kỳ vọng của giảng viên đối với các phương thức đào tạo.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính để tìm hiểu đánh giá của giảng viên điều dưỡng về hoạt động đào tạo và phát triển năng lực chuyên môn. Dữ liệu được thu thập từ 11 giảng viên điều dưỡng tại các trường Đại học, Cao đẳng Y dược khu vực phía Bắc từ 3/2023 đến 6/2024 thông qua phỏng vấn sâu.

Kết quả: Nghiên cứu cho thấy giảng viên hiện đang chủ động tham gia các khóa bồi dưỡng, hội thảo chuyên môn và khai thác tài liệu học thuật trực tuyến nhằm cập nhật kiến thức và kỹ năng giảng dạy. Nhu cầu cấp thiết được ghi nhận bao gồm: các chương trình đào tạo cần được đổi mới cập nhật thường xuyên, tập trung vào ứng dụng công nghệ trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tăng cường cơ hội tiếp cận với đào tạo và trao đổi học thuật quốc tế; đồng thời cần có cơ chế hỗ trợ tài chính và chính sách phát triển chuyên môn dài hạn.

Kết luận: Nghiên cứu đã làm sáng tỏ thực trạng và nhu cầu phát triển năng lực chuyên môn của giảng viên điều dưỡng tại các cơ sở đào tạo khu vực phía Bắc Việt Nam. Từ đó đề xuất xây dựng chính sách đào tạo liên tục có cấu trúc, kết hợp cơ chế khuyến khích vật chất và phi vật chất để thúc đẩy tính chủ động của giảng viên. Những khuyến nghị này là cơ sở quan trọng để hoạch định chiến lược nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên điều dưỡng, từ đó góp phần cải thiện hiệu quả đào tạo và đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực y tế trong bối cảnh hội nhập toàn cầu.

Từ khóa: Điều dưỡng, đào tạo liên tục, nhu cầu đào tạo, năng lực giảng viên.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh nhu cầu chăm sóc sức khỏe gia tăng, sự phát triển của hệ thống y tế hiện đại đòi hỏi đội ngũ điều dưỡng liên tục nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng thực hành và phẩm chất nghề nghiệp [1]. Đặc biệt, việc đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên điều dưỡng đóng vai trò nền tảng trong việc duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế. Giảng viên điều dưỡng không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn định hướng sinh viên trong việc phát triển tư duy phân tích, kỹ năng phản biện, đạo đức nghề nghiệp và khả năng thực hành lâm sàng phù hợp [2]. Thông qua việc phát triển năng lực điều dưỡng, bao gồm

xây dựng đội ngũ giảng viên chuyên môn cao và có kinh nghiệm năng lực sư phạm, chất lượng đào tạo sinh viên điều dưỡng được đảm bảo, từ đó góp phần trực tiếp vào việc cải thiện chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe và đáp ứng hiệu quả nhu cầu chăm sóc ngày càng gia tăng của cộng đồng [3]. Hằng năm, hiệp hội các trường cao đẳng điều dưỡng Hoa Kỳ (AACN) tổ chức các buổi trao đổi và đào tạo cho các giảng viên mới, giảng viên trong chương trình tiến sĩ nhằm tạo ra mạng lưới giảng viên, từ đó đưa ra các sáng kiến mới cho các khóa học nhằm tiếp cận học viên tốt hơn [4]. Chương trình hợp tác quốc

*Tác giả liên hệ

Email: huyen.nth@vinuni.edu.vn Điện thoại: (+84) 984209795 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD10.2632>

tế, phát triển giảng viên tại Haiti của Elms College, cung cấp cơ hội cho giảng viên điều dưỡng tham gia các khóa đào tạo, trao đổi kinh nghiệm và nâng cao trình độ chuyên môn [5].

Tại Việt Nam, mô hình đào tạo nâng cao năng lực tương tự đã được áp dụng nhằm nâng cao năng lực giảng viên. Đáng chú ý, một vài chương trình hợp tác quốc tế đã được triển khai, điển hình là dự án phát triển chương trình điều dưỡng tại Đại học Y Dược Huế hợp tác với Hàn Quốc, nhấn mạnh việc cải tiến chương trình, nâng cao trình độ học thuật, xây dựng phòng thực hành mô phỏng, hỗ trợ giảng viên đào tạo sau đại học ở nước ngoài [6]. Tuy vậy, các chương trình này vẫn mang tính nhỏ lẻ, thiếu đồng bộ và chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển nguồn nhân lực điều dưỡng ở tầm quốc gia [7]. Thực tế, thực trạng hiện nay cho thấy nguồn nhân lực giảng dạy điều dưỡng tại Việt Nam còn nhiều hạn chế. Theo khảo sát tại 78 trường đại học và cao đẳng có đào tạo điều dưỡng, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ chỉ chiếm khoảng 2,9%, trong khi phần lớn vẫn ở trình độ cử nhân và thạc sĩ [8]. Sự thiếu hụt giảng viên chuyên nghiệp đã ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Năng lực của các điều dưỡng tốt nghiệp từ các trường trong nước rất khác nhau, đặc biệt về kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành lâm sàng, khả năng giao tiếp với người bệnh, trình độ ngoại ngữ cũng như khả năng thích ứng với môi trường làm việc chuyên nghiệp [9, 10]. Sự khác biệt này phần lớn phụ thuộc vào chương trình đào tạo và chất lượng giảng viên [11].

Việc nâng cao năng lực giảng viên điều dưỡng góp phần cải thiện chất lượng đào tạo, khả năng đáp ứng chuẩn khu vực, và là yêu cầu tất yếu để tiến tới hội nhập với hệ thống giáo dục điều dưỡng quốc tế. Đáng chú ý, chưa có nghiên cứu định tính nào tại Việt Nam được thực hiện nhằm khám phá trải nghiệm thực tế, nhu cầu phát triển năng lực, cũng như kỳ vọng nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên điều dưỡng trong bối cảnh cụ thể tại các cơ sở giáo dục y khoa trong nước. Việc chưa hiểu rõ bối cảnh, thách thức và động lực nội tại của giảng viên có thể dẫn đến việc thiết kế các chương trình phát triển không sát với thực tiễn, thiếu tính ứng dụng hoặc không được giảng viên chủ động tiếp nhận. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu tìm hiểu các phương thức nâng cao năng lực, phát triển chuyên môn hiện có của giảng viên điều dưỡng và xác định nhu cầu và kỳ vọng của họ đối với các phương thức đào tạo.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp định tính, phỏng vấn sâu được sử dụng nhằm phân tích đánh giá của giảng viên điều dưỡng về phương thức đào tạo nâng cao năng lực và phát triển chuyên môn.

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện từ Tháng 3/2023 đến Tháng 6/2024 theo hình thức phỏng vấn trực tuyến hoặc trực tiếp tại các trường Đại học, Cao đẳng Y được tại khu vực phía Bắc.

2.3. Đối tượng nghiên cứu

Chuyên gia, giảng viên chuyên ngành điều dưỡng tại các trường Đại học, Cao đẳng Y tại khu vực phía Bắc. Tiêu chí lựa chọn bao gồm: 1) Tự nguyện tham gia nghiên cứu, 2) Có chuyên môn và bằng cấp, chứng chỉ hành nghề Điều dưỡng theo quy định, 3) Là giảng viên cơ hữu, tham gia kiêm giảng và thỉnh giảng tại các trường Đại học, Cao đẳng thuộc Khối ngành Khoa học Sức khỏe hoặc điều dưỡng viên tham gia kiêm giảng/thỉnh giảng tại các cơ sở đào tạo nói trên.

Tiêu chí loại trừ: Giảng viên đang nghỉ ốm, nghỉ thai sản, hoặc vắng mặt kéo dài trong công tác, giảng dạy.

2.4. Phương pháp chọn mẫu và thu thập dữ liệu

Phương pháp chọn mẫu và cỡ mẫu. Phương pháp chọn mẫu có chủ đích được áp dụng để lựa chọn người tham gia, nhằm thu thập thông tin chuyên sâu từ những giảng viên có kinh nghiệm trong lĩnh vực điều dưỡng. Phương pháp này giúp xác định và lựa chọn các cá nhân hoặc nhóm người có kiến thức và kinh nghiệm về vấn đề quan tâm. Nguyên tắc bảo hòa được sử dụng để xác định thời điểm không có chủ đề hoặc thông tin mới nào xuất hiện từ dữ liệu định tính, tại thời điểm đó việc tuyển dụng những người tham gia dừng lại. Tổng cộng, nghiên cứu có sự tham gia của 11 giảng viên điều dưỡng.

Quá trình thu thập dữ liệu. Trước khi tiến hành phỏng vấn, nghiên cứu viên tiếp cận các giảng viên thông qua thư mời chính thức qua email và/hoặc trao đổi trực tiếp tại đơn vị công tác nhằm giới thiệu về mục tiêu, nội dung và ý nghĩa của nghiên cứu. Sau khi nhận được sự đồng thuận tham gia từ phía giảng viên, nghiên cứu viên tiến hành thu thập dữ liệu bằng phương pháp phỏng vấn sâu, sử dụng bộ câu hỏi đã được thiết kế sẵn. Các cuộc phỏng vấn được thực hiện dưới hình thức trực tiếp tại địa điểm làm việc hoặc trực tuyến qua các nền tảng như Zoom hoặc Google Meet, theo điều kiện và nguyện vọng của giảng viên. Trong quá trình phỏng vấn, nghiên cứu viên xin phép ghi âm để đảm bảo độ chính xác và minh bạch trong quá trình phân tích dữ liệu.

2.5. Phân tích dữ liệu

Dữ liệu được phân tích theo phương pháp phân tích chủ đề, bao gồm các bước: xác định các thông tin có ý nghĩa từ bản ghi âm, xây dựng khung mã hóa, sau đó phân nhóm các mã tương đồng thành các nhóm mã phụ và tiếp tục khái quát thành các chủ đề chính. Hai nhà nghiên cứu độc lập tiến hành phân tích và mã hóa dữ liệu, sau đó thảo luận và điều chỉnh các

điểm không tương đồng để đảm bảo tính nhất quán, độ tin cậy và chính xác của quá trình phân tích.

2.6. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được Hội đồng Khoa học và Hội đồng Đạo đức trong Nghiên cứu Y sinh học của Bệnh viện Đa Khoa Quốc tế Vinmec Times City phê duyệt tại Quyết định số 41/2023/QĐ-VMED ngày 31 tháng 5 năm 2023). Toàn bộ thông tin thu thập trong quá trình nghiên cứu đều được bảo mật, không tiết lộ danh tính của người tham gia, và chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ

3.1. Nguồn đào tạo và hỗ trợ hiện có

3.1.1. Từ khóa học ngắn hạn, hội thảo và hội nghị chuyên ngành

Trong quá trình phát triển năng lực chuyên môn, các giảng viên điều dưỡng hiện nay chủ yếu tiếp cận với các chương trình đào tạo thông qua hình thức tham gia các khóa học ngắn hạn, hội thảo chuyên ngành và hội nghị khoa học. Các giảng viên chủ động tham gia để cập nhật những kiến thức chuyên môn mới nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp. Một số giảng viên chia sẻ:

“Mình thường tham gia hội thảo khoa học về các mảng mình quan tâm và các tổ chức hội nhóm về điều dưỡng để có các thông tin cập nhật” (GV1).

“Cô đã tham gia vào rất nhiều các buổi đào tạo, thường các buổi là về các chuyên khoa khác như tim mạch, ngoại khoa, ... và đa phần là đào tạo ngắn hạn” (GV6).

“Cô thường tham gia nhiều khóa đào tạo để tăng cường chuyên môn, ngắn hạn sẽ rơi vào tầm 1 tháng, dài hạn sẽ lên đến 1 năm...Thi thoảng cũng sẽ có các hội nghị, hội thảo do một số trường tổ chức về các chuyên khoa cụ thể thì cũng có thể tham gia để tìm hiểu thêm” (GV7).

Thời gian, phương thức và phạm vi đào tạo giảng viên tham gia cập nhật kiến thức là đa dạng, cho thấy nhu cầu cập nhật kiến thức liên tục là động lực thúc đẩy giảng viên tham gia các hoạt động đào tạo. Đặc biệt, nhu cầu nâng cao hiểu biết chuyên môn đa ngành đang ngày càng trở nên thiết yếu đối với đội ngũ giảng viên điều dưỡng. Sự đa dạng trong lĩnh vực đào tạo không chỉ giúp giảng viên bổ sung kiến thức chuyên sâu, mà còn nâng cao khả năng giảng dạy thực hành phù hợp với yêu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng phức tạp trong bối cảnh hiện nay.

Bên cạnh việc học tập kiến thức lý thuyết, một số giảng viên còn tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ năng lâm sàng thiết yếu như cấp cứu bệnh nhân trong bối cảnh đại dịch, kiểm soát nhiễm

khuẩn hay cập nhật các kiến thức y học sư phạm. Điều này phản ánh rằng bên cạnh việc học thuật, nhu cầu rèn luyện kỹ năng ứng phó tình huống thực tiễn cũng là một ưu tiên lớn trong hoạt động đào tạo của giảng viên điều dưỡng. Ví dụ, một điều dưỡng trưởng có 28 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực lâm sàng tâm thần liên quan đến lạm dụng chất và các rối loạn thực tổn cho biết:

“Thầy tham gia nhiều vào các buổi đào tạo như cấp cứu bệnh nhân, ví dụ như giai đoạn Covid thầy đã đi qua bệnh viện Thanh Nhàn để học kỹ năng cấp cứu người bệnh Covid, hoặc là các kiến thức kiểm soát nhiễm khuẩn, kiến thức cơ bản y học sư phạm” (GV5).

Song song với các hình thức đào tạo chính thức, một số giảng viên cũng tích cực tận dụng các cơ hội học tập qua các hoạt động của hội nghề nghiệp hoặc các tổ chức tình nguyện quốc tế. Một giảng viên cho biết: *“Chỉ học nhiều thông qua các buổi hội thảo, tập huấn ở trường, Hội Điều dưỡng, hội tình nguyện của HVO về hướng dẫn, đọc sách, tài liệu”* (GV10). Những chia sẻ này phản ánh rằng bên cạnh việc tham gia các chương trình đào tạo bài bản, hình thức tự học và học tập thông qua các kênh phi chính thức cũng đóng vai trò thiết yếu trong quá trình phát triển năng lực toàn diện của giảng viên điều dưỡng.

3.1.2. Từ tổ chức

Bên cạnh các sáng kiến cá nhân, nguồn hỗ trợ từ tổ chức cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực chuyên môn của giảng viên điều dưỡng. Tại nhiều bệnh viện và trường đại học, các đơn vị như phòng điều dưỡng, khoa đào tạo hoặc văn phòng nhân sự thường xuyên tổ chức các buổi đào tạo nội bộ bắt buộc nhằm phổ biến kỹ năng chăm sóc mới và cập nhật quy định chuyên môn. Theo chia sẻ của một giảng viên:

“Thầy cập nhật thông tin mới nhất theo phòng điều dưỡng và các chỉ định từ bệnh viện. Lãnh đạo bệnh viện bắt buộc nhân viên y tế sẽ có các buổi đào tạo chuyên môn thường xuyên” (GV5).

Một giảng viên khác cũng nhấn mạnh vai trò đầu mối của phòng điều dưỡng:

“Phần lớn các thông tin mới nhất về kỹ năng chăm sóc cũng như phổ biến quy định thì phòng điều dưỡng sẽ là người đi đầu và phổ biến nội dung” (GV6).

Chia sẻ này cho thấy việc đào tạo không chỉ dựa vào nhu cầu tự thân của giảng viên mà còn được tổ chức thành một quy trình bắt buộc, có hệ thống từ cấp quản lý. Việc cập nhật liên tục từ tổ chức tạo nên một cơ chế đào tạo chủ động và đồng bộ, giúp giảng viên điều dưỡng nhanh chóng nắm bắt những thay đổi trong thực tiễn chăm sóc sức khỏe. Cách tổ chức này không chỉ đảm bảo tính cập nhật trong đào tạo mà còn góp phần duy trì chuẩn mực chuyên môn

đồng đều giữa các nhân viên y tế.

Bên cạnh các buổi đào tạo nội bộ, nhiều bệnh viện lớn còn chú trọng đầu tư vào tài nguyên học liệu nhằm khuyến khích giảng viên tự học và nghiên cứu. Ví dụ, tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec, các giảng viên và nhân viên y tế được cung cấp tài khoản miễn phí truy cập vào các cơ sở dữ liệu y học uy tín như Uptodate và Elsevier:

“Tại Vinmec có cấp tài khoản free Uptodate và Elsevier nên cũng khuyến khích nhân viên y tế đọc thêm nhiều” (GV3).

Việc tiếp cận nguồn tài liệu quốc tế chất lượng cao giúp giảng viên chủ động mở rộng tri thức, đồng thời nâng cao khả năng ứng dụng kiến thức mới vào thực tiễn giảng dạy và chăm sóc. Bên cạnh đó, không chỉ dừng lại ở việc cập nhật kiến thức lý thuyết, một số trường đại học hay cơ sở đào tạo lâm sàng còn đặc biệt chú trọng đào tạo kỹ năng cho giảng viên trước khi họ hướng dẫn sinh viên thực hành:

“VinUni có đào tạo cho giảng viên lâm sàng khá kỹ trước khi cho sinh viên đi thực tế” (GV3).

“Khoa chị tuần nào cũng có 1 buổi đào tạo kết hợp với buổi họp khoa. Các anh chị có kinh nghiệm sẽ đứng lớp trước, nói về các chủ đề liên quan đến bệnh học, khoa phòng, khuyến khích các bạn dưới một chút làm powerpoint, đứng lên thuyết trình” (GV9).

Sự chuẩn hóa chất lượng giảng dạy lâm sàng ngay từ giai đoạn đào tạo giảng viên đã được thực hiện và áp dụng linh hoạt nhằm mang lại hiệu quả thiết thực cho giảng viên và người học. Hình thức này không chỉ giúp cập nhật kiến thức chuyên môn thường xuyên mà còn tạo cơ hội cho giảng viên trẻ rèn luyện kỹ năng thuyết trình và chia sẻ chuyên môn, từ đó duy trì văn hóa học tập liên tục trong môi trường y khoa nhiều áp lực và bận rộn.

3.2. Hiệu quả trong đào tạo và nâng cao năng lực giảng viên

Phản hồi từ các giảng viên cho thấy việc tham gia đào tạo liên tục đã mang lại những cải thiện đáng kể trong cả năng lực giảng dạy và thực hành chuyên môn. Đa số giảng viên tham gia nghiên cứu đều đánh giá cao tính thực tiễn và tinh thần tích cực trong các buổi đào tạo. Một giảng viên nhận xét:

“Các buổi đào tạo đều hiệu quả đối với thầy, các anh chị đi thi đều nhiệt tình và chẳng ai từ chối hay bỏ tiết học cả” (GV5).

Nhiều giảng viên không chỉ tiếp thu kiến thức mới mà còn thay đổi tư duy và tự tin hơn về phương pháp sư phạm trong quá trình giảng dạy. Một vài giảng viên chia sẻ:

“Có những cái chị được đào tạo và nhớ rồi vẫn áp dụng tới bây giờ là nguyên tắc học của người lớn – họ chỉ học những gì họ thấy hứng thú và chưa biết

thôi” (GV3).

“Cô thì thích học, cộng thêm môn của cô dạy cũng khá đặc thù nên cô hay tham gia các khóa đào tạo, giảng dạy ngắn để trau dồi kiến thức, cập nhật kiến thức mới và cảm thấy tự tin hơn khi giảng dạy cho sinh viên” (GV7).

“Chị có tham gia 1 khóa đào tạo nâng cao năng lực giảng viên điều dưỡng, giúp chị hiểu hơn nhiều phương pháp để truyền tải thông tin, kiến thức cho sinh viên hơn” (GV6).

Điều này cho thấy các phương thức đào tạo hiệu quả không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt thông tin mà còn giúp giảng viên hiểu sâu hơn về đặc điểm tâm lý người học. Hơn nữa, việc không ngừng cập nhật kiến thức chuyên sâu còn góp phần nâng cao chất lượng bài giảng và tính thực tiễn trong hướng dẫn sinh viên, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy.

Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tích cực, một số giảng viên cũng bày tỏ sự không hài lòng về chất lượng của phương thức đào tạo, cho rằng nội dung đào tạo còn chậm cập nhật so với chuẩn quốc tế. Một giảng viên nhận xét: *“Chị không đánh giá cao đào tạo hay hội nghị của điều dưỡng VN mình vì có những cái quốc tế và Vinmec đã làm rất lâu rồi nhưng mãi 5 năm sau mới được đưa ra trình bày cập nhật tại hội nghị” (GV3).* Có thể thấy, chia sẻ của giảng viên chỉ ra nhu cầu cấp thiết phải nâng cao tính cập nhật, hiện đại hóa nội dung và phương pháp đào tạo nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu hội nhập quốc tế trong giáo dục điều dưỡng.

3.3. Nhu cầu và khuyến nghị của giảng viên

3.3.1. Tăng cường hỗ trợ phát triển chuyên môn và nghiên cứu khoa học

Trong quá trình tiến hành phỏng vấn, một nhu cầu nổi bật được ghi nhận từ các giảng viên là mong muốn được nâng cao năng lực chuyên môn và phát triển kỹ năng nghiên cứu khoa học. Nhiều giảng viên bày tỏ nguyện vọng tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu về phương pháp nghiên cứu, phân tích dữ liệu, kỹ năng xuất bản bài báo quốc tế và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và nghiên cứu. Một giảng viên nhấn mạnh:

“Mình rất muốn nâng cao kỹ năng nghiên cứu và xuất bản bài báo khoa học... nhà trường nên có quỹ, ngân sách và chính sách thường cho giảng viên làm nghiên cứu. Quan trọng là được hướng dẫn từng bước cụ thể và ứng dụng được” (GV2).

“Bên cạnh đó cũng là về mảng nghiên cứu khoa học như phân tích số liệu, phương pháp nghiên cứu, sử dụng phần mềm, ứng dụng công nghệ thông tin” (GV11).

Ngoài ra, nhiều giảng viên mong muốn được tiếp cận các phương pháp giảng dạy hiện đại nhằm đáp ứng

yêu cầu đổi mới giáo dục điều dưỡng. Một giảng viên cho biết:

“Cô muốn học thêm trong các buổi đào tạo là về phương pháp giảng dạy mới...đào tạo tập trung vào kỹ năng giảng dạy điều dưỡng và cách đánh giá sinh viên khi thực hành” (GV1).

Không chỉ có nhu cầu cập nhật kiến thức chuyên ngành, nhiều giảng viên cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ tiếng Anh nhằm tìm kiếm tài liệu quốc tế và mở rộng cơ hội hợp tác học thuật. Một giảng viên chia sẻ: *“Cô muốn được cập nhật kiến thức chuyên ngành, tiếng Anh để tìm tài liệu và giao lưu quốc tế...”* (GV11). Đặc biệt, một số giảng viên bày tỏ mong muốn được tiếp cận với chuyên gia quốc tế, nhất là trong lĩnh vực giáo dục lâm sàng – lĩnh vực còn tương đối mới mẻ tại Việt Nam. Một giảng viên nhận xét: *“Cần chuyên gia về mảng giáo dục lâm sàng để đào tạo vì Việt Nam chưa có những người như thế”* (GV1). Điều này cho thấy nhu cầu mở rộng hợp tác quốc tế và xây dựng chương trình đào tạo giảng viên theo chuẩn toàn cầu đang trở nên cấp thiết.

3.3.2. Được cung cấp nguồn lực hỗ trợ về tài chính và thời gian

Bên cạnh nhu cầu đào tạo, các giảng viên cũng nhấn mạnh rằng hỗ trợ tài chính và phân bổ thời gian hợp lý là yếu tố then chốt giúp họ tham gia hiệu quả vào các chương trình phát triển năng lực. Tình trạng tự chi trả học phí cho các khóa đào tạo vẫn còn phổ biến. Một giảng viên cho biết: *“Trước đây thì ai muốn được nâng cao gì thì tự bỏ tiền túi đi học. Mỗi khóa học giờ sẽ dao động từ 10 triệu trở lên”* (GV7). Một số giảng viên khác cũng đề xuất:

“Cô mong muốn lãnh đạo bệnh viện hỗ trợ thêm về kinh phí tham gia vào các buổi đào tạo, các buổi hội thảo ở các trường khác hoặc các bệnh viện khác, vì lương của các cô hiện tại không đủ nếu tự bỏ tiền ra tham gia” (GV6).

“Đào tạo liên tục là cách nâng cao năng lực của giảng viên, tuy nhiên cần hỗ trợ kinh phí, thời gian từ nhà trường” (GV9).

“Khuyến khích thì cũng cần tạo điều kiện để cho giảng viên tham gia. Đôi khi có những cái mất phí, nhà trường/cơ quan cần hỗ trợ để giảng viên được cập nhật” (GV11).

Có thể thấy, hiện nay chi phí tham gia các khóa đào tạo, hội thảo chuyên sâu khá cao so với thu nhập của giảng viên, khiến việc học tập chuyên môn gặp nhiều hạn chế. Bên cạnh đó, nhiều giảng viên cũng gặp khó khăn về quỹ thời gian học tập do lịch giảng dày đặc. Một giảng viên chia sẻ:

“Mình đi dạy kiến thức cho người khác nên mình luôn phải biết tự cập nhật. Trong khi đó thời gian dạy các giảng viên hiện tại khoa chị là dày kín, mới thay

đổi từ 2 kỳ thành 3 kỳ. Sinh hoạt chuyên môn hiện giờ là rất khó” (GV4).

Chia sẻ của các giảng viên cho thấy mong muốn các cơ sở đào tạo có chính sách phân bổ thời gian linh hoạt, giảm tải giờ giảng trong những giai đoạn tham gia học tập chuyên sâu hoặc nghiên cứu.

3.3.3. Đẩy mạnh nhiều chính sách khuyến khích và công nhận năng lực

Ngoài nhu cầu đào tạo và hỗ trợ tài chính, các giảng viên cũng đề xuất cần có các chính sách khuyến khích rõ ràng nhằm ghi nhận xứng đáng những nỗ lực trong đào tạo và nghiên cứu. Điều này cho thấy việc công nhận đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì động lực học tập và cống hiến của giảng viên. Một giảng viên chia sẻ:

“Chị vẫn chăm 4 bệnh nhân khi đi làm và phải đào tạo thêm sinh viên trong khi không được thêm gì. Hoặc về CME (chương trình Đào tạo Y khoa liên tục) chị xây dựng chương trình rất tốn công sức nhưng không nhận được ghi nhận xứng đáng. Cần phải có lợi ích đi kèm, khi đấy thì mới có thể tăng trách nhiệm cho giảng viên được” (GV3).

Không chỉ vậy, một số giảng viên nhấn mạnh sự cần thiết phải áp dụng các chế tài phù hợp đối với những giảng viên thiếu tinh thần đổi mới. Một giảng viên nhận xét: *“Đối với những giảng viên lâu năm, không chịu đổi mới, thiếu tính sáng tạo, cần phải có chế tài cụ thể để đá thông tư tưởng”* (GV4). Từ đó cho thấy việc khuyến khích và thúc đẩy đổi mới cần đi đôi với cơ chế giám sát và đánh giá hiệu quả.

Bên cạnh đó, mô hình khuyến khích đa dạng theo nhu cầu cá nhân và thành tích cụ thể cũng được kỳ vọng. Đồng thời, yêu cầu về đào tạo liên tục cần được thể chế hóa rõ ràng, gắn với quyền lợi nghề nghiệp. Một giảng viên cho biết:

“Khuyến khích tùy theo sở thích của mỗi người, ví dụ như một số bệnh viện tư nhân có các chế độ cho giảng viên lâm sàng, mức lương, vị trí riêng” (GV9).

“Để khuyến khích, mỗi trường đều đưa ra các tiêu chuẩn, theo quy định của nhà nước không có 50 giờ học tập liên tục thì không được chứng chỉ hành nghề” (GV10).

Những ý kiến này cho thấy các giảng viên mong muốn một hệ thống chính sách vừa hỗ trợ, vừa tạo động lực, đồng thời có cơ chế kiểm soát minh bạch nhằm thúc đẩy sự phát triển bền vững của đội ngũ giảng viên điều dưỡng.

4. BÀN LUẬN

Nghiên cứu đã cho thấy rằng các giảng viên điều dưỡng hiện nay chủ yếu phát triển năng lực chuyên môn thông qua việc tham gia các khóa đào tạo ngắn

hạn, hội thảo chuyên ngành, cũng như tận dụng cơ hội từ các hoạt động đào tạo nội bộ của tổ chức. Các phương thức này đóng vai trò quan trọng trong việc cập nhật kiến thức mới và nâng cao kỹ năng thực hành sư phạm, đồng thời thể hiện tinh thần chủ động của giảng viên trong việc tự bồi dưỡng chuyên môn.

Việc phát triển năng lực nghiên cứu cho giảng viên không chỉ nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn góp phần vào sự phát triển của ngành điều dưỡng quốc tế. Xu hướng này phù hợp với nhận xét của Nguyen và cộng sự, khi lưu ý rằng giáo dục điều dưỡng Việt Nam đã và đang phát triển từ phương pháp truyền thống do mô hình y khoa chi phối sang hướng tới chương trình giảng dạy tập trung vào điều dưỡng, mặc dù vẫn còn những khoảng trống đáng kể [12]. Do đó, theo nghiên cứu của Hồ và cộng sự (2021), các trường đại học cần xây dựng chính sách hỗ trợ cụ thể, bao gồm tài chính và hướng dẫn chuyên môn, tăng cường tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn cho điều dưỡng với sự tham gia của giảng viên từ bệnh viện tuyến trung ương để đảm bảo chất lượng và khuyến khích giảng viên tham gia nghiên cứu [13].

Nhu cầu về đào tạo chuyên biệt cho giảng viên phù hợp với những phát hiện trước đây về chuẩn bị cho giảng viên điều dưỡng lâm sàng (CNE) tại Việt Nam. Nghiên cứu của Nguyen và cộng sự (2018) đã chỉ ra rằng việc tham gia các chương trình đào tạo chính quy và có cấu trúc đã làm tăng đáng kể sự tự tin của giảng viên điều dưỡng lâm sàng khi thực hiện vai trò giảng dạy của bản thân [14]. Tuy nhiên, nghiên cứu của chúng tôi mở rộng hiểu biết này bằng cách chỉ ra rằng ngoài việc chuẩn bị chính thức, giảng viên điều dưỡng còn tìm kiếm các cơ hội học tập không chính thức đa dạng thông qua các hiệp hội nghề nghiệp và tổ chức tình nguyện quốc tế. Cách tiếp cận đa kênh này để phát triển năng lực phản ánh chiến lược thích ứng mà giảng viên sử dụng để vượt qua những hạn chế về cấu trúc trong hệ thống giáo dục điều dưỡng Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy các giảng viên điều dưỡng đang phải đối mặt với nhiều rào cản về tài chính và thiếu hỗ trợ từ tổ chức trong quá trình phát triển chuyên môn. Phát hiện này phù hợp với các nghiên cứu trước đây tại Việt Nam về những thách thức trong phát triển nghề nghiệp điều dưỡng. Báo cáo về Sự Phát triển và Chuyên nghiệp hóa Điều dưỡng tại Việt Nam đã nhấn mạnh cách thức các hạn chế về nguồn lực và ảnh hưởng lịch sử đã định hình nền giáo dục điều dưỡng, tạo ra những rào cản dai dẳng cho sự tiến bộ bất chấp các cải cách chính sách [12]. Nhu cầu về hỗ trợ tài chính và thời gian cho phát triển chuyên môn trùng khớp với khuyến nghị từ AACN (2025), nhấn mạnh tầm quan trọng của nguồn lực tổ chức và chính sách công nhận thành tích [12]. Trong khi AACN đề xuất hệ thống học bổng và quỹ nghiên cứu cạnh tranh, giảng viên Việt Nam chủ yếu tự trang trải chi phí đào tạo, phản ánh khoảng cách

về cơ chế hỗ trợ thể chế. Bên cạnh đó, mong muốn được hợp tác quốc tế và tiếp xúc với tiêu chuẩn toàn cầu của giảng viên phù hợp với các nghiên cứu trước đây cho thấy giáo dục điều dưỡng Việt Nam đã được hưởng lợi đáng kể từ các thỏa thuận khu vực và hợp tác quốc tế [12]. Tuy nhiên, khoảng cách giữa ý định chính sách và thực tế triển khai, đặc biệt về phân bổ nguồn lực và hỗ trợ thực tế cho giảng viên vẫn còn tồn tại.

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi mang lại góc nhìn thiết thực trong việc nâng cao chất lượng và thực hiện chính sách trong đào tạo điều dưỡng tại Việt Nam. Các trường đại học và cao đẳng y được cần triển khai các chương trình đào tạo liên tục bắt buộc, tích hợp các nội dung cập nhật quốc tế, đồng thời tạo điều kiện về kinh phí và thời gian cho giảng viên tham gia. Cơ chế học bổng hoặc hỗ trợ học phí cho đào tạo ngắn hạn và dài hạn sẽ giúp giảm gánh nặng tài chính, khuyến khích giảng viên tích cực học tập nâng cao trình độ. Ngoài ra, việc thiết lập các chương trình cố vấn nghiên cứu và hợp tác quốc tế có thể giúp giảng viên trẻ từng bước làm quen với kỹ năng nghiên cứu và xuất bản quốc tế. Các chương trình đào tạo ngoại ngữ chuyên ngành cũng cần được ưu tiên triển khai nhằm nâng cao khả năng đọc hiểu tài liệu khoa học và tăng cường cơ hội giao lưu học thuật. Cùng với đó, hệ thống đánh giá, khen thưởng giảng viên nên được thiết kế minh bạch, dựa trên quá trình giảng dạy và nghiên cứu, nhằm tạo động lực phát triển bền vững cho đội ngũ giảng viên điều dưỡng trong nước. Việc phát triển khung năng lực quốc gia cho giảng viên điều dưỡng và tăng cường hợp tác đa ngành giữa các trường đại học và bệnh viện được xác định là yếu tố then chốt. Cần ưu tiên đầu tư vào các chương trình đào tạo sau đại học chuyên sâu và thiết lập mạng lưới chia sẻ tri thức giữa các cơ sở đào tạo để thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành. Những phát hiện này cung cấp cơ sở quan trọng cho việc hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực điều dưỡng chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe.

Kết quả từ nghiên cứu thu được có thể không phản ánh đầy đủ thực trạng chung của toàn bộ giảng viên điều dưỡng trên cả nước do sự khác biệt về điều kiện đào tạo và nguồn lực giữa các vùng miền. Việc phụ thuộc vào dữ liệu tự báo cáo thông qua phỏng vấn sâu cũng tiềm ẩn nguy cơ thiên kiến xã hội mong muốn, đặc biệt khi các giảng viên có thể có xu hướng trình bày các thông tin tích cực hơn so với thực tế. Các nghiên cứu tương lai có thể so sánh với các mô hình đào tạo giảng viên điều dưỡng thành công ở các nước trong khu vực ASEAN, nhằm xác định những yếu tố có thể áp dụng phù hợp với bối cảnh Việt Nam, đồng thời xây dựng khung năng lực giảng viên điều dưỡng quốc gia dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế đã được điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn trong nước.

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã làm rõ thực trạng phát triển năng lực giảng viên điều dưỡng thông qua các phương thức đào tạo ngắn hạn và hội thảo chuyên ngành, đồng thời chỉ ra nhu cầu cấp thiết về hệ thống hỗ trợ toàn diện từ các cơ sở đào tạo. Kết quả nhấn mạnh sự chênh lệch giữa nhu cầu phát triển chuyên môn của giảng viên và nguồn lực hiện có, đặc biệt trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế. Nghiên cứu đề xuất cần xây dựng chính sách đào tạo liên tục có cấu trúc, kết hợp cơ chế khuyến khích vật chất và phi vật chất để thúc đẩy tính chủ động của giảng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Welk DS, Buckner EB, Chiatti BD, Farooq S, Lai CK, Lukkahatai N, et al. Capacity building in nurse educators in a Global Leadership Mentoring Community. *International journal of nursing education scholarship*. 2021;18(1).
- [2] Kaminski-Ozturk N, Reid M. A descriptive investigation of the nursing educator workforce in the United States. *Journal of Nursing Regulation*. 2024;15(1):13-23.
- [3] Putturaj M. Capacity building in nurse educators. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*. 2016;17(1):12-5.
- [4] Nursing AAoCo. Faculty Development Initiatives. 2022 [cited April 29, 2025]. [cited April 29, 2025]. Available from: <https://www.aacn-nursing.org/Portals/0/PDFs/Faculty-Development-Brochure.pdf>.
- [5] College E. Elms College Partnerships [Available from: <https://www.elms.edu/partnership/>].
- [6] Kang S, Ho TTT, Nguyen TAP. Capacity development in an undergraduate nursing program in Vietnam. *Frontiers in public health*. 2018;6:146.
- [7] Liên hiệp các Hội KHKT tỉnh Hải Dương. Một số biện pháp nâng cao năng lực của giảng viên điều dưỡng trong bối cảnh hiện nay 2023 [Available from: <https://lienhiephoihaaiduong.vn/nguyen-cuu-trao-doi/mot-so-bien-phap-nang-cao-nang-luc-cua-giang-vien-dieu-duong-trong-boi-can-hien-nay-511.html>].
- [8] Giáo dục Việt Nam. Chất lượng điều dưỡng Việt Nam chưa đáp ứng được nhu cầu quốc tế. 2018.
- [9] Horii S, Nguyen CTM, Pham HTT, Amaike N, Ho HT, Aiga H. Effectiveness of a standard clinical training program in new graduate nurses' competencies in Vietnam: A quasi-experimental longitudinal study with a difference-in-differences design. *Plos one*. 2021;16(7):e0254238.
- [10] Nguyen TMT, Kim J, Jang S-n. Cultural Competence of Vietnamese Undergraduate Nursing Students and Influencing Factors. *Journal of Transcultural Nursing*. 2024;10436596241301744.
- [11] Do TH, Khanitta N. FORMULATION A MODEL OF COMPETENCY DEVELOPMENT FOR NURSES IN THE CONTEXT OF VIETNAM: FROM EXITING TO NEEDED COMPETENCY. *Tạp chí Y học Việt Nam*. 2023;525(1).
- [12] Nguyen VNB, Hoang AP, Nguyen TTH, Nguyen HTH, editors. The development and professionalization of nursing in Vietnam. *Nursing Forum*; 2022: Wiley Online Library.
- [13] Hồ PT. Khảo sát thực trạng và nhu cầu đào tạo liên tục của điều dưỡng lâm sàng khối nội tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Tuyên Quang giai đoạn 2021-2022. *Tạp chí Khoa học Điều dưỡng*. 2021;4(2):28-39.
- [14] Nguyen VN, Forbes H, Mohebbi M, Duke M. The effect of preparation strategies, qualification and professional background on clinical nurse educator confidence. *Journal of Advanced Nursing*. 2018;74(10):2351-62.